

Research on innovation of union culture communication under the perspective of digital transformation

LiJia Tang

Beijing Zhongtian Pengyu Technology Development Co., Ltd., Beijing, 100039, China

Abstract

In the era of rapid development in artificial intelligence, mobile internet, and information technology, the communication landscape and functions of trade unions have undergone profound transformations. Traditional trade union cultural communication models, primarily relying on offline activities, print media, and face-to-face interactions, are significantly constrained by time and space limitations, with their reach and influence failing to meet employees' growing diversified cultural demands. Particularly with the iterative upgrades of digital technologies such as internet, big data, and artificial intelligence, trade union cultural communication is shifting from one-way transmission to interactive sharing, and from static presentation to intelligent, personalized services. Based on this context, this paper examines digital transformation as an observational lens to analyze the current advancement trends and policy background of digital union development. It aims to optimize the theoretical framework for digital cultural communication and propose actionable pathways for successful transformation, including platform architecture design, content production and distribution strategies, employee participation mechanisms, and cultural identity cultivation. The study seeks to provide verifiable evaluation indicators and implementation guidelines for trade unions at all levels during the digital-intellectualization process.

Keywords

digital transformation; trade union culture communication; platformization; data governance

数字化转型视域下工会文化传播方式的创新研究

唐丽佳

北京中天鹏宇科技发展有限公司, 中国·北京 100039

摘要

在人工智能、移动互联网和信息技术快速发展当下, 工会组织的传播场域与职能发生翻天覆地变化。传统的工会文化传播模式以线下活动、纸质媒介和面对面交流为主, 受时空限制较大, 且传播范围和影响力难以满足职工日益增长的多样化文化需求。特别是随着互联网、大数据、人工智能等数字技术的迭代升级, 工会文化传播正在从单向传递向互动共享转变; 从静态呈现向智能化、个性化服务拓展。基于此, 本文以数字化转型作为观察视角, 对数字工会建设的现实推进态势、政策背景展开梳理, 以期从理论层面优化数字化文化传播框架, 并提出可操作路径成功转型, 包括平台架构设计、内容生产与分发策略、职工参与机制以及文化认同培育。意在数智化进程里, 为各级工会提供可验证的评估指标与实施细则。

关键词

数字化转型; 工会文化传播; 平台化; 数据治理

1 引言

进入 21 世纪以来, 社会组织运行、公共服务转型的核心驱动力逐步向数字技术靠拢, 工会作为连接社会治理与职工的关键组织, 其文化传播功能不仅涵盖价值引导与宣传教育, 更承担着维护劳动权益、提升职工素质以及凝聚劳动者认同的实践职责。在此背景下, 地方性、全国性工会大力倡导数字化建设, 提出“工会服务上网、上云、走向智能”的要求, 进一步推动工会传播朝着线上平台、数据决策、算法驱动方向发展。另一方面, 职工群体呈现出结构性分化: 如

平台劳动者、灵活就业者的就业形态对传播渠道和内容需求呈现出显著差异。可见新时代视域下, 传统自上而下、单向宣传的文化传播方式难以契合新时代要求的吸引力覆盖及参与度, 而且单纯的技术移植也无法达成文化认同的深度培育目标。为此迫切需要系统研究工会文化传播方式的创新问题, 并提出兼顾技术、内容机制以及治理的综合方案, 为工会在数智化背景下维持组织功能与文化引导力提供学理支撑^[1]。

2 数字化转型视域下工会文化传播方式现存问题

在数字化转型过程中, 工会文化传播方式存在覆盖、参与不足现象, 而且内容生产与呈现出现同质化状况, 尤其

【作者简介】唐丽佳(1980-), 女, 中国广西桂林人, 本科, 高级工程师, 从事工会管理研究。

在数据治理与伦理困境彼此交织情形下，这些问题构成了制约文化传播效能的复合性难题。首先，新就业形态群体与年轻职工存在触达难问题，特别是平台劳动者以及零散就业者，由于职业流动性大且劳动场所分散，导致传统线下宣讲与集体活动很难做到全面覆盖。其次，线上传播大多依靠单向信息发布，这就使得信息传递仅仅停留在表层，职工深度参与的机会变得匮乏；在内容生产与呈现同质化方面，年轻职工容易对传播内容缺乏兴趣，放大了参与不足状况^[2]；另一方面，传播内容长期局限在政策传达、活动通知层面，以及缺乏参与式互动机制的传播形态也会阻碍职工在文化生产过程中，想要表达个体经验与社会诉求的可能性，最终致使文化认同感难以形成。此外，鉴于隐私保护机制有待完善，算法推荐规则缺乏透明度以及职工对数据使用存在担忧，也会削减他们在数字化传播场域的参与意愿。总之，这三者之间并非彼此独立，而是相互叠加，如参与不足会导致覆盖盲区，进而加剧同质化传播的单调状况，伴随数据治理的不完善还会削弱互动空间的信任基础，令文化传播陷入循环性制约格局。可见这种结构性的交织效应，彰显出问题的复杂性远非单一层面可比。

3 数字化转型视域下工会文化传播方式创新措施

3.1 从单向传递到互动交流

在数字化转型这一大背景下，工会文化传播的方式正经历着一场由单向传递朝着互动交流方向发展的深刻变革，传统传播模式依赖的是文件通报、集中宣讲以及线下会议等方式进行，使得信息流动呈单向状态，职工处在被动接受位置，导致传播效果表层化。而搭建互动功能（在线问答、实时评论、互动直播）的数字化平台（如微信、专用APP等），能够给工会传播带来结社可供性、话语可供性和动员可供性。这让传播不再是单向灌输，而是形成工会与职工间的双向沟通机制，这种转变不仅通过共情与认同形成内在链接，提升工会文化的内化效果，还增强信息吸收率^[3]。

其次，职工可借由在线问答功能即时提出关切的问题，工会凭借算法优化、人工响应方式给予及时解答，构建常态化对话机制。具体而言，把职工日常经验转化为传播内容的核心来源，鼓励职工借鉴平台经济中常用的社交媒体（如微信群、内部专属工具等）开展信息交流与策略制定的模式，进一步强化传播的针对性和实用性，同时结合A/B试验与长期队列追踪，避免单一流量指标造成传播效果扭曲。另一方面，职工可借助实时评论模块引入参与式反馈，这一步骤有利于针对工会政策或者活动发表自身意见，并在此框架下辅以情感分析工具量化职工情绪，帮助工会动态调整传播策略。这种基于评论的互动方式不仅打破了时空限制，在快速识别诉求、情绪变化方面亦展现出卓越性。即借鉴电商平台实时互动捕捉需求的经验，通过把职工叙事融入到文化传播

当中，构建起话语共建的局面。此外，直播互动直接作用于传播沉浸感的拓展，可行路径包括：工会借助直播开展技能培训、政策解读或者文化活动，并嵌入投票弹幕等实时交互元素，有利于职工参与度、话题热度持续迭代。这一举措涉及互联网中5G技术与直播技术，旨在形成远程协作模式，其最终目标是把单向宣讲转变为多维参与，以此激发职工的归属感。

总体而言，工会文化传播创新不应被技术迷信或内容工程化所迷惑，而是凭借数据驱动跟情感联结的有机融合打造职工兴趣图谱，继而由工会通过整合问答、评论、直播数据来构建覆盖参与度的数字文化生态，进而达成个性化内容推送；在传播节奏优化方面，利用互动中的情感反馈（像评论情绪分析之类），助力于“传播—反馈—优化”闭环的形成。

3.2 从同质化内容到分层化供给

在数字化转型的语境里，工会文化传播的创新不该停留在“平台搬运”式的改造上，而是要考量文化产生影响力、引导作用问题。当前，工会文化传播的内容设置呈现出同质化倾向，加上政策宣讲与活动通知过于集中，导致传播既缺乏针对性又没有体现出差异化，这使得年轻职工以及新就业形态劳动者的参与热情不高。基于此，工会应依托分众传播理论以及用户画像技术，构建精细化传播体系十分必要，旨在推动“一刀切”朝着“量身定制”的转变。以下对青年职工群体、新就业形态劳动者以及传统产业职工的传播方式进行详细分析，旨在把工会文化传播塑造成为兼顾民主参与、认知融合与组织动员的新型公共空间^[4]。

针对青年职工这一群体，传播方式要采用趣味化、故事化以及轻量化的形式，通过短视频、互动H5、漫画叙事等形式，借鉴前沿的沉浸式传播理论，把主流价值观嵌入到日常场景之中。举个例子，打造“工会故事馆”系列短视频，借助第一人称叙事，让观众仿佛置身于劳模的工作场景中，控制视频时间长度为3-5分钟，剧情设置从入职初期的学习挑战到逐步成长为技术骨干的关键节点，并在画面中嵌入动态数据图表展示其取得的成绩和创新成果，同时开放弹幕评论区，职工可以实时留言、提出问题或表达共鸣，工会后台可根据弹幕内容即时推送延伸阅读或相关培训课程链接，通过这种故事化、沉浸式、互动性的传播方式，使青年职工在轻松观看的同时潜移默化地接受主流价值观的引导，并增强对工会组织的认同感和参与感。

其次，新就业形态劳动者的传播方式需遵循实用性、碎片化、即时性原则，可通过操作指南、案例化解读、权益保障知识推送等手段，基于场景适配理论打造“随时随地、即学即用”的内容产品。除此之外，开发工会知识胶囊库可借鉴“微学习”模式，经由算法推荐实现权益知识精准推送，并建立在线法律咨询机器人，达成24小时即时响应服务。

对传统产业的职工而言，传播策略应当侧重于榜样叙事、技能传承以及情感共鸣这些方面。具体而言，利用技能

培训课程、劳动模范故事以及先进事迹展示等,结合社会认同理论,对职业认同与文化归属予以强化^[5]。在路径传播上,可结合VR技术模拟操作环境,实现远程沉浸式体验学习的同时,创建“工匠直播间”,组织技术能手开展在线技能演示。

总之,上述各维度需要运用聚类分析和协同过滤算法,建立职工文化需求数据库,以识别不同群体的接收习惯与内容偏好,实现智能内容匹配与动态标签管理。如此一来,在多元共生、活力迸发的工会文化传播生态系统里,各类职工群体的文化获得感得到最大程度满足。

3.3 从粗放覆盖到精准化、场景化触达

工会文化传播因数字化转型经历革命性变革,促使传播方式由粗放覆盖朝着精准化、场景化触达转变。这种转变的核心是深入理解职工日常行为习惯,并构建与生活场景、时间节奏高度耦合的传播路径,这一举措需要依托数据驱动和智能技术完成。

首先,工会可依据职工的作息规律来设计传播途径,借鉴行为科学与时序心理学理论的经验,在时间维度上进行规划:如通勤时段推送轻量的短视频或者微课程,契合碎片化学习的特性;午休时段开展知识分享或者互动答题活动,这与大脑处在放松状态时的信息接收能力相匹配;晚间则适合开展深度文化主题活动,或者在周末进行线上线下联动实践。确保信息接收效率和参与度通过时序化传播策略得到有效提升。

其次,基于情境感知计算以及场景理论,在场景维度上工会可以借助多终端联动达成嵌入式触达。涵盖线下智能屏幕结合工作场景传播文化资讯;在家庭场景中利用智能音箱实现休闲文化内容推送;而移动端App适合用在即时通知以及微学习场景。举个例子,把情感叙事、政策宣讲等进行有机编排,设计成能够落地的劳动实践或线下展演,结合短视频、微剧展示,达成文化与行动的耦合。这种通过职工生活轨迹形成的多场景覆盖策略,让传播自然融入其中,有效避免了刻意介入带来的干扰感。

另外,结合媒体丰富性理论进行内容形态优化,此过程要求工会运用轻量化、视觉化、交互式的内容形式,为个性化内容定制提供支持,达成“千人千面”的精准传播。特别是依托XR技术(扩展现实)与AI生成内容(AIGC),能够打造沉浸式文化体验,如引入XR技术,可以打造虚拟

工厂或矿区的操作场景,让职工佩戴VR设备进行“沉浸式巡检”或“应急演练”,并通过AIGC生成不同风险情境,实现一人一套的模拟方案,帮助职工在真实感受中掌握安全要点。又如在劳模精神宣传方面,通过AIGC自动生成劳模人物的数字分身与语音解说,可建设虚拟劳模展厅,职工可在手机或电脑端自由“参观”,点击某一展区即可触发劳模故事视频、互动问答或个性化推荐,从而提升参与率和传播效率。

总而言之,模拟职工行为轨迹借助虚拟模型有助于锚准最佳传播节点与方式,进而达成具有实质意义的场景化触达,这种创新方式不仅提高了传播效率,更让工会文化传播从“任务导向”转变为“服务导向”,最终成为嵌入职工日常生活的文化服务,极大增强工会组织的影响力和凝聚力。

4 结语

在数字化转型的大背景下,工会文化传播要从“单向传递到互动交流”“同质化内容到分层化供给”“被动接受到共创参与”以及“粗放覆盖到场景化触达”转变,以形成技术和制度协同的综合体系。另一方面,推动职工叙事生成与共享能够为文化传播的持续演进奠定实践基础,例如,设计多维度路径、保障数据安全与公平治理等,确保传播精准覆盖与深度互动。未来,工会文化传播方式创新应聚焦数字化、先进性研究,致力传播内容、途径、效能与时代发展相契合,为工会文化传播提供一条兼具学理深度与操作弹性的长期路径。

参考文献

- [1] 邓薇希.基于数字化转型形势的电力企业工会工作创新研究[C]//全国绿色数智电力设备技术创新成果展示会.国网湖南省电力有限公司郴州供电分公司,2024.
- [2] 李斌源.数字化转型视域下企业工会工作的优化路径[J].现代企业文化,2025(11).
- [3] 张桂平,陈欣欣,张璇.制造业数字化转型如何影响企业人力资本结构:基于双重转型路径的异质性解释[J].中国人力资源开发,2025(6).
- [4] 刘娜平.智慧赋能 情暖油城——构建“我为群众办实事”AI服务新生态[J].人生与伴侣,2025(19).
- [5] 廖万红.数字化转型时代企业工会工作创新分析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(1):0027